

## **TI\_GERICHTE 16.1997.31 vom 2. September 1997**

TI Tribunale d'appello, 1997-09-02, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_16.1997.31](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_16.1997.31)

FR: TI\_GERICHTE 16.1997.31 du 2 septembre 1997

IT: TI\_GERICHTE 16.1997.31 del 2 settembre 1997

### **Regeste**

Sentenza o decisione senza scheda

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

Per far fronte alla crisi economica ed all'aumento della concorrenza internazionale, nel corso del mese di luglio 1994 la ditta decise l'attuazione di un piano di ristrutturazione, decisione per altro preannunciata alle maestranze ed alle autorità cantonali: lo stesso prevedeva da un lato il trasferimento di parte della produzione all'estero e dall'altra il licenziamento di un centinaio di operaie a \_\_\_\_\_ (doc. 3 e 4). Il 7 luglio vennero significate le prime 56 disdette. Con lettera 28 luglio l'\_\_\_\_\_ si rivolse alla ditta chiedendole di modificare le motivazioni addotte per il licenziamento di un'operaia, nel senso che esso non era dovuto al suo assenteismo, bensì alla ristrutturazione aziendale. L'\_\_\_\_\_ rispose il 2 agosto, confermando la veridicità dei motivi addotti, stigmatizzando l'ipocrisia del sindacato per aver chiesto di modificare tale motivazione e il tentativo messo in atto da un dirigente di quest'ultimo di ottenere informazioni confidenziali inerenti i futuri licenziamenti e concludendo nel senso che d'ora in avanti l'\_\_\_\_\_ non sarebbe più stata considerata come un partner affidabile. Il 5 agosto il sindacato replicava a tale scritto con toni aspri, preannunciando per l'autunno un suo incisivo intervento a salvaguardia dei diritti dei lavoratori impiegati nell'azienda (doc. 2). Il 26 settembre la direzione dell'\_\_\_\_\_ sottoponeva ai dipendenti una proposta volta ad evitare il secondo pacchetto di 40 licenziamenti: in sostanza si trattava di lavorare a metà tempo (una settimana sì e una no) per un periodo di tre mesi, con la possibilità di recuperare nel 1995 le ore perse (doc. M). La proposta venne accettata dalle maestranze.

#### **E. 3**

Su richiesta di alcuni dipendenti, l'\_\_\_\_\_ provvide a convocare le maestranze per il 28 settembre ad un'assemblea generale del personale, nel corso della quale venne deciso che il sindacato avrebbe preso contatto con la direzione dell'azienda in vista della stipulazione di un contratto collettivo (doc. N). Così incaricato, con scritto 6 ottobre -inviato per conoscenza ai dipendenti (doc. PP)- il sindacato trasmetteva alla ditta una bozza di convenzione collettiva (doc. P) con l'invito a volerla esaminare ed a formulare eventuali proposte; nel contempo chiedeva di essere convocato per un primo incontro da tenersi entro il 21 ottobre, ritenuto che la scadenza infruttuosa del termine lo avrebbe costretto a denunciare pubblicamente il fatto e a mettere in essere ogni e qualsiasi azione ritenuta opportuna per la salvaguardia e la tutela dei diritti dei dipendenti (doc. O). \_\_\_\_\_ non diede alcun seguito allo scritto.

#### **E. 4**

Convocati ad una nuova assemblea indetta per il 2 novembre (doc. Q), i dipendenti decisero all'unanimità di iniziare un'astensione dal lavoro a tempo indeterminato a decorrere dall'indomani, giovedì 3 novembre, e fino alla sottoscrizione del contratto collettivo (doc. VV). Alle 7.00 del 3 novembre il sindacato comunicò alla direzione dell'azienda che i dipendenti avevano deciso di iniziare uno sciopero ad oltranza a decorrere da quel momento e che la ripresa del lavoro era condizionata cumulativamente alla ratifica della convenzione collettiva a piena soddisfazione della maestranza ed alla revoca dei licenziamenti abusivi notificati i giorni precedenti ad alcune dipendenti particolarmente attive nel sindacato (doc. R). Poche ore dopo l'inizio dello sciopero, e meglio alle ore 11.49 del 3 novembre, l'\_\_\_\_\_ licenziò in tronco 6 dipendenti, rimproverando loro l'assenza dal posto di lavoro e la partecipazione ad uno sciopero illegale e annunciando nel contempo una trattenuta pari ad un quarto del salario mensile; il giorno seguente, perdurando lo sciopero, la ditta significò altri 26 licenziamenti in tronco per il medesimo motivo e con la medesima trattenuta; il 7 novembre anche le rimanenti scioperanti, tra cui la qui istante (doc. B), vennero licenziate in tronco: tutti i licenziamenti sono stati puntualmente contestati dalle dipendenti per il tramite del sindacato (doc. C). Lo sciopero venne formalmente chiuso venerdì 11 novembre.

#### **E. 5**

Falliti i tentativi di componimento bonale della vertenza, con istanza 10 febbraio 1995 Antonella Costanzo, ritenendo ingiustificato il provvedimento adottato nei suoi confronti per la sua partecipazione ad uno sciopero -a suo dire- del tutto legittimo, ha chiesto la condanna dell'\_\_\_\_\_ al pagamento di fr. 7'065.65 oltre interessi, ovvero del salario per il periodo ordinario di disdetta -compresa la trattenuta di un quarto del salario operata dal datore di lavoro- oltre che un'indennità per licenziamento in tronco ingiustificato rispettivamente per licenziamento abusivo (doc. E). Nel corso dell'udienza di discussione del 24 marzo 1995 la convenuta si è opposta all'istanza, ritenendo del tutto giustificato il licenziamento in tronco: era in effetti evidente -a suo parere- che lo sciopero messo in atto fosse illegittimo, lo stesso non adempiendo le condizioni poste dalla dottrina e dalla giurisprudenza. In una successiva udienza indetta per il 10 maggio 1996 l'istante ha proceduto a ridurre le sue richieste a fr. 6'907.60.

#### **E. 6**

Con sentenza 27 febbraio 1997 il Pretore, in parziale accoglimento dell'istanza, ha condannato la convenuta al pagamento di fr. 377.65 oltre interessi, caricando all'istante l'indennità per ripetibili di fr. 500.-. Il giudice di prime cure ha preliminarmente accertato che nel caso di specie lo sciopero non era legittimo, siccome non ossequiava il principio della proporzionalità, rispettivamente in quanto il provvedimento non costituiva l'unico ed ultimo mezzo per ottenere la stipulazione di un contratto collettivo. Il fatto che lo sciopero fosse illecito non comportava tuttavia ancora l'accoglimento della tesi della convenuta: la partecipazione allo stesso da parte del lavoratore poteva infatti costituire un motivo giustificante un licenziamento in tronco unicamente nella misura in cui in precedenza fosse stato fissato un termine imperativo entro il quale interrompere lo sciopero, rispettivamente riprendere il lavoro e ciò con la comminatoria del licenziamento immediato, oppure se l'interruzione si fosse protratta a tal punto da giustificare una tale misura senza preavviso. Ora, nel caso concreto, tenuto conto di tutte le circostanze, in particolare del protrarsi dell'astensione dal lavoro durante svariati giorni e del fatto che una ripresa dell'attività non era stata attuata neppure il successivo lunedì 7 novembre, ossia cinque giorni dopo l'inizio

dello sciopero, malgrado l'inequivocabile comportamento del datore di lavoro, che aveva nel frattempo effettuato a due riprese il licenziamento in tronco di ben 32 operaie scioperanti, appariva giustificato concludere che in questo caso il comportamento della lavoratrice, pervicace nell'insistere ad oltranza nella prosecuzione di uno sciopero illegittimo, era stato tale da rendere intollerabile per l'\_\_\_\_\_ la continuazione del contratto fino al termine del periodo regolare di disdetta, ciò che rendeva del tutto giustificato il suo licenziamento in tronco. Poiché tuttavia non ricorrevano gli estremi per un abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte della dipendente, non essendo in effetti ravvisabile una sua intenzione di autolicensiarsi, la convenuta è stata condannata a rifondere alla controparte la trattenuta pari ad un quarto del salario mensile, operata a suo tempo (doc. D).

#### **E. 7**

Con ricorso per cassazione 14 marzo 1997 l'istante chiede l'annullamento del querelato giudizio e una nuova pronuncia nel senso che l'istanza sia integralmente accolta, protestando spese e ripetibili di primo e secondo grado. A suo dire, innanzitutto era chiaro che lo sciopero fosse lecito ed in particolare ossequiasse il principio della proporzionalità rispettivamente costituisse l'ultima ratio, il che escludeva la legittimità del licenziamento in tronco: in effetti il datore di lavoro aveva sempre espressamente ed esplicitamente dichiarato prima, durante e dopo lo sciopero che mai avrebbe sottoscritto un contratto collettivo di lavoro, per cui ai dipendenti null'altro rimaneva che adottare quel mezzo di lotta. Abbondanzialmente, se anche lo sciopero fosse stato illecito, nel caso concreto tale circostanza non costituiva ancora un valido motivo per significare una disdetta immediata, non avendo la controparte affermato, né tantomeno provato, che la prosecuzione del rapporto di lavoro fino al prossimo termine di disdetta le fosse oggettivamente impossibile: il fatto che in seguito il datore di lavoro abbia riassunto alle sue dipendenze 7 lavoratrici licenziate in tronco stava anzi a dimostrare il contrario, ossia che il rapporto di fiducia tra le parti non si era mai interrotto. Se ciò non bastasse, occorre rilevare che il licenziamento, significato dopo soli tre giorni di sciopero e non preceduto da alcuna diffida da parte del datore di lavoro a riprendere il lavoro (non potendo evidentemente essere considerata tale -come invece ritenuto dal Pretore- la notifica del licenziamento in tronco ad altre dipendenti), era del tutto prematuro e con ciò ingiustificato. Con osservazioni 4 aprile 1997 la parte convenuta ha postulato la reiezione del gravame protestando spese e ripetibili.

#### **E. 8**

Giusta l'art. 327 lett. g CPC una sentenza del Pretore o del Giudice di pace può essere annullata quando è stata manifestamente violata una norma di diritto materiale o formale oppure in caso di valutazione manifestamente erronea di atti di causa o di prove. Per costante giurisprudenza del Tribunale federale una decisione è arbitraria quando viola gravemente una norma o un principio giuridico chiaro ed indiscusso o quando contrasta in modo intollerabile con il sentimento della giustizia e dell'equità; arbitrio e violazione della legge non vanno confusi; per essere definita come arbitraria tale violazione dev'essere manifesta e riconosciuta (o riconoscibile) a prima vista; l'arbitrio non può essere ravvisato già nella circostanza che un'altra soluzione sarebbe immaginabile o persino preferibile; è doveroso scostarsi da questa scelta solamente se simile soluzione appare come insostenibile, in contraddizione palese con la situazione effettiva, non sorretta da ragione oggettiva e lesiva di un diritto certo (DTF 121 I 114 cons. 3a; 119 Ia 32 cons. 3, 119 Ia 117 cons. a).

## **E. 9**

Nel caso concreto il quesito fondamentale concerne l'illiceità dello sciopero, ovvero a sapere se il giudizio pretorile in tal senso debba essere considerato arbitrario conformemente coi principi informativi testé enunciati. Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere che le conseguenze di un licenziamento in tronco notificato ad un lavoratore per la sua partecipazione ad uno sciopero sono molto diverse a dipendenza della circostanza se l'agitazione posta in atto fosse stata legittima o meno (cfr. Aubert-Piguet, *L'exercice du droit de grève*, in AJP 1996 p. 1499 e seg.; Staehelin, Commentario zurighese, N. 18 ad art. 337 CO; Vischer, SPR VII/1, III, p. 136; Fragen aus dem Kollektivarbeitsrecht, in AJP 1995 p. 553; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. ed., Berna 1997, p. 230 e segg.; DTF 111 II 245 e segg.; in JAR 1989 p. 295 è stato per contro esaminato il caso in cui l'agitazione era parzialmente legittima).

## **E. 10**

Per costante dottrina e giurisprudenza (DTF 111 II 257 e seg. con rif.; RDAT 1987 N. 11 consid. 6; JAR 1989 p. 292; SJZ 1984 p. 82 e 83; Rehbinder, op. cit., p. 221 e segg.; Streiff/Von Känel, Arbeitsvertrag, Zurigo 1992, N. 8 ad art. 357a CO; Staehelin, op. cit., ibidem; Vischer, SPR VII/1, III, p. 261; Schweizerischer Gewerbeverband, Der Einzelarbeitsvertrag im Obligationenrecht, Muri-Berna 1991, N. 29 ad art. 337 CO; Aubert-Piguet, op. cit., p. 1498 e seg.), uno sciopero é ritenuto lecito e con ciò giustificato unicamente nel caso in cui sono cumulativamente adempiuti i quattro seguenti requisiti: a) deve essere stato promosso da un'organizzazione legittimata a condurre negoziati con la parte avversaria, b) deve essere atto a conseguire risultati che rientrano nel disciplinamento dei rapporti di lavoro (contratto collettivo), c) non deve essere lesivo di un obbligo di pace del lavoro assunto contrattualmente o previsto dalla legge, d) deve infine essere rispettoso del principio dell'adeguatezza. A questo stadio della lite è pacifico che nel caso di specie non sia stato violato alcun obbligo di pace del lavoro (lett. c). Le parti sono per contro di parere opposto per quanto riguarda l'esistenza delle altre tre condizioni: così, se da una parte la ricorrente ritiene lo sciopero rispettoso del principio dell'adeguatezza e della proporzionalità (lett. d), dall'altra la resistente contesta sia che all'OCST, da lei definito un interlocutore scorretto e querulante, potesse essere attribuita la qualifica di organizzazione legittimata a condurre negoziati con la parte padronale (lett. a), sia che gli obiettivi concretamente perseguiti con l'agitazione, cioè la conclusione di un generico contratto collettivo e la revoca di alcuni licenziamenti, potessero costituire risultati suscettibili di essere regolamentati a mezzo di un CCL (lett. b). Nel caso concreto, atteso -come vedremo- che lo sciopero risulta manifestamente lesivo del principio della proporzionalità e dell'adeguatezza, non costituendo in concreto l'ultima ratio per uscire da una situazione di "impasse" (DTF 111 II 253 e 258; RDAT 1987 N. 11 consid. 6a; Vischer, Fragen aus dem Kollektivarbeitsrecht, in AJP 1995 p. 553; Aubert-Piguet, op. cit., p. 1499; Staehelin, op. cit., ibidem), una specifica disamina delle censure sollevate dalla parte resistente non risulta necessaria, di modo che la questione circa l'esistenza delle due condizioni poste alle lett. a e b può rimanere irrisolta.

### **E. 10.1**

L'istruttoria ha chiaramente provato che, prima di decretare lo sciopero, soltanto in due occasioni il sindacato prese contatto con la direzione della ditta, e meglio con la lettera 5 agosto 1994 (con cui a seguito di un caso individuale esso si diceva intenzionato ad intraprendere in autunno quanto possibile a tutela dei diritti dei dipendenti, doc. 2) e con lo

scritto 6 ottobre 1994 (mediante il quale trasmise alla convenuta una bozza di contratto collettivo, chiedendo nel contempo di essere convocato per un primo incontro da tenersi entro il 21 ottobre, con l'avvertimento che la scadenza infruttuosa di quel termine lo avrebbe costretto a denunciare pubblicamente il fatto e a mettere in atto ogni e qualsiasi azione ritenuta opportuna per la salvaguardia dei diritti dei dipendenti, doc. O). È addirittura lampante che, agendo in tal modo, senza cioè aver intrapreso altro (se non un breve intervento sulla stampa ticinese, cfr. doc. 28), il sindacato non abbia posto in atto tutto quanto fosse ragionevolmente possibile per instaurare una trattativa con la controparte: innanzitutto, nonostante la ditta non avesse risposto allo scritto di cui al doc. O, il sindacato non si premurò -contrariamente alla prassi vigente nell'organizzazione sindacale (teste \_\_\_\_\_ p. 33)- di intimarle un formale richiamo, ma neppure di sollecitarla in altro modo per iscritto o per telefono. Chiaro che il sindacato avrebbe d'altro canto potuto intraprendere altri passi, prima di giungere ad uno sciopero a tempo indeterminato: si pensi alla creazione di un fronte unico sindacale (per altro ventilato con lo scritto di cui al doc. 2, ma non preso seriamente in considerazione dal sindacato stesso, tanto è vero che i suoi dirigenti non ritennero di contattare le altre organizzazioni di categoria, quali i sindacati SEI e FLMO; cfr. testi \_\_\_\_\_ p. 82 e \_\_\_\_\_ p. 83 e 84), ad una convocazione della controparte davanti all'Ufficio di conciliazione (possibile in forza dell'esplicita autorizzazione dei lavoratori, doc. ZZ), ad una formale minaccia di ulteriori misure di lotta, all'attuazione di misure di lotta meno estreme (ad es. protesta al di fuori degli orari di lavoro, altre agitazioni (doc. ZZ), sciopero a tempo determinato), ciò che però non è stato concretamente fatto. È senz'altro vero che nel corso del 1987 la ditta convenuta si era fermamente opposta alla stipulazione di un contratto collettivo propostole dal sindacato FLMO (che tra l'altro aveva chiesto la mediazione dell'Ufficio cantonale di conciliazione). Ciò tuttavia non significa -o comunque il sindacato sulla base di un unico scampolo dei giornali di allora (doc. TT) non poteva ancora in buona fede ritenerlo, essendo inoltre provato che esso non contattò altre organizzazioni sindacali per assumere informazioni di prima mano (testi \_\_\_\_\_ p. 32, \_\_\_\_\_ p. 82)- che nelle trattative promosse dall'\_\_\_\_\_, a 7 anni di distanza, la ditta convenuta avrebbe agito ancora con la medesima fermezza ed intransigenza, rispettivamente che gli eventuali altri mezzi di pressione messi in atto non avrebbero dato alcun riscontro: il solo fatto che la convenuta non avesse risposto alla lettera di cui al doc. O non era comunque evidentemente ancora sufficiente per poter giungere a questa conclusione. Vero è che in seguito i fatti hanno provato che la convenuta non era assolutamente intenzionata a sottoscrivere una convenzione collettiva, prova ne è il naufragio delle trattative spontaneamente poste in atto l'8 novembre dall'Ufficio cantonale di conciliazione (teste \_\_\_\_\_): al momento di indire lo sciopero -come già accennato- il sindacato, sulla base dei (pochi) elementi a sua disposizione, non lo poteva però ancora sapere con certezza.

## **E. 10.2**

Si volesse anche ammettere, per ipotesi, che a quel momento la via per un dialogo fosse stata chiusa, è in ogni caso chiaro che lo sciopero avrebbe costituito uno strumento di lotta adeguato unicamente se avesse avuto come scopo l'apertura o la riapertura delle trattative tra il datore di lavoro ed il sindacato: nella fattispecie il sindacato è andato tuttavia oltre, non limitandosi a chiedere la semplice apertura di trattative, ma pretendendo già a quel momento (e quindi prematuramente) la sottoscrizione vera e propria di un contratto collettivo. Trattandosi di un'esplicita condizione per la ripresa del lavoro da parte dei lavoratori, la stessa, più che riaprire il dialogo, ne ha di fatto sancito la definitiva chiusura.

### **E. 10.3**

La violazione del principio della proporzionalità e dell'adeguatezza nella scelta del mezzo di lotta (che non costituiva in concreto l'ultima ratio) e nella fissazione degli obiettivi da conseguire con l'agitazione (che, nella misura in cui tendevano alla sottoscrizione di un contratto collettivo, erano a quel momento palesemente prematuri) rende perciò illegittimo lo sciopero indetto dalle maestranze il 3 novembre 1994. Se ne deve concludere che, per quanto riguarda la valutazione giuridica dello sciopero, il giudizio pretorile non appare certamente arbitrario, venendo così a cadere un presupposto determinante per l'ipotizzata applicazione dell'art. 327 lett. g CPC.

### **E. 11**

Con l'atto ricorsuale, la ricorrente sostiene in via abbondanziale che, se anche lo sciopero fosse stato illecito, tale circostanza non costituirebbe ancora un valido motivo per significare una disdetta immediata, non avendo la controparte né affermato, né tantomeno provato, che la prosecuzione del rapporto di lavoro fino al prossimo termine di disdetta le fosse oggettivamente impossibile. Giusta l'art. 321 cpv. 1 lett. b CPC in sede di appello (e per analogia anche in sede di cassazione) è esclusa la facoltà di addurre nuovi fatti, prove ed eccezioni; per costante giurisprudenza tale norma risulta applicabile anche nell'ambito della procedura speciale per salari e mercedi (IICCA 3 aprile 1996 in re T./T. SA, 27 agosto 1996 in re S./L.G. SA, 24 settembre 1996 in re M./F. e lc., 16 gennaio 1997 in re S./A.), non potendo esserle contrapposta con successo la massima ufficiale stabilita dal diritto federale all'art. 343 cpv. 4 CO (Cocchi/Trezzini, CPC, N. 4 ad art. 321; IICCA 14 marzo 1997 in re P./T. SA). Ne discende che questa nuova tesi di diritto, formulata dalla ricorrente per la prima volta in questa sede, deve essere senz'altro considerata irricevibile. Fosse stata anche ricevibile, la stessa -come vedremo nei prossimi considerandi- sarebbe in ogni caso stata infondata nel merito.

### **E. 12**

Con la sentenza pubblicata in DTF 111 II 245 il Tribunale federale ha deciso in maniera chiara ed inequivocabile che nel caso in cui uno sciopero sia illegittimo, segnatamente in quanto è stato violato il principio della proporzionalità, i licenziamenti in tronco dei lavoratori che vi hanno partecipato sono senz'altro giustificati: tale indirizzo giurisprudenziale è stato fatto proprio da una parte della dottrina (cfr. anche il rapporto di minoranza dei giudici del Tribunale supremo di Zurigo sulla sentenza 8.12.1983, in JAR 1986 p. 231; mentre Rehbinder, op. cit., p. 233 e Aubert-Piguet, op. cit., p. 1499 ritengono che tale conseguenza possa entrare in linea di conto se i lavoratori erano in grado di conoscere il carattere illecito dello sciopero). Ne discende, già per questo motivo, che il licenziamento in tronco della ricorrente -che come vedremo era cosciente dell'illiceità dell'agitazione- andrebbe considerato del tutto giustificato.

### **E. 13**

Vero è che un'altra parte della dottrina contesta siccome troppo categorica quella giurisprudenza dell'Alta Corte (Bucher, Gibt es ein verfassungsmässiges "Streikrecht" und lässt sich diese Vorstellung ins Privatrecht übertragen?, in recht 1987 p. 9 e segg.; Drittwirkung der Grundrechte, in SJZ 1987 p. 44; JAR 1989 p. 293) e ritiene invece che la partecipazione ad uno sciopero illegittimo non sia ancora di per sé sufficiente per giustificare un licenziamento in tronco, ma che quest'ultimo provvedimento possa entrare in considerazione solo se, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, risulterà che le

condizioni poste dall'art. 337 CO sono state adempiute (Vischer, SPR VII/1, III, p. 136 e 180; Fragen aus dem Kollektivarbeitsrecht, in AJP 1995 p. 553; Streik und kollektives Arbeitsrecht, in recht 1987 p. 140; Geiser, Massenentlassungen, in AJP 1995 p. 1416). Nel caso concreto non è tuttavia necessario prendere formalmente posizione sulla bontà o meno di tale tesi giuridica: è infatti chiaro che nel caso di specie le condizioni poste da quella norma erano senz'altro adempiute.

### **E. 13.1**

In base all'art. 337 cpv. 1 CO, disposizione di legge sostanzialmente immutata anche dopo la riforma legislativa in vigore dal 1° gennaio 1989, il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. Presupposto è quindi l'esistenza di un motivo grave, cioè di un motivo che renda oggettivamente intollerabile la prosecuzione del contratto fino al normale termine di disdetta, secondo il principio generale della buona fede (art. 337 cpv. 2 CO; Streiff/Von Känel, op. cit., N. 2 ad art. 337 CO). In linea di principio, dottrina e giurisprudenza ammettono l'esistenza di "cause gravi", tali da permettere una rescissione in tronco del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 337 CO, quando viene commesso un atto illecito nei confronti del partner contrattuale, oppure ancora in presenza di gravi o ripetute violazioni del rapporto contrattuale. Non si può tuttavia escludere che anche mancanze lievi possano giustificare la rescissione immediata del rapporto di lavoro: la loro ripetizione deve però portare a una situazione oggettivamente insostenibile e grave per quanto riguarda la fiducia su cui deve fondarsi il rapporto contrattuale (DTF 116 II 150; Rehbinder, op. cit., p. 136). Inoltre il datore di lavoro deve preventivamente aver avvertito, senza successo, il lavoratore delle conseguenze del suo agire anticontrattuale (Rapp, Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, in BJM 1978, p. 176; Decurtins, Die fristlose Entlassung, Muri bei Bern 1981, p. 27). In altre parole, per l'applicazione dell'art. 337 CO, vale la regola per cui, quanto più lievi sono le infrazioni, tanto più altri elementi devono concorrere a rendere oggettivamente insostenibile la situazione fra le parti: in particolare la ripetitività e una chiara minaccia da parte del datore di lavoro (DTF 117 II 561, 116 II 150, 112 II 50; IICCA 1° febbraio 1991 in re G. SA/C.). Le circostanze invocate per il licenziamento in tronco devono essere esaminate dal giudice secondo il suo libero apprezzamento, tenendo conto della singola fattispecie, ed in particolare in rapporto alla qualifica del lavoratore, alla natura e alla durata del contratto, come pure al genere e alla gravità delle mancanze che hanno dato luogo al provvedimento (art. 337 cpv. 3 CO; DTF 108 II 446; Rep. 1985 p. 130). Il giudice non deve inoltre prendere in considerazione il sentire soggettivo di colui che recede con effetto immediato dal contratto, bensì la situazione oggettiva venutasi a creare (Rapp, op. cit., p. 171 e segg.; Brühwiler, Handkommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Berna 1978, p. 201), ed esaminare se fosse o meno impensabile esigere da colui che recede dal contratto la continuazione dello stesso sino al prossimo termine di disdetta (Guhl, Das Schweizerische Obligationenrecht, 8. ed., Zurigo 1991, p. 464).

### **E. 13.2**

A torto, la ricorrente afferma innanzitutto che il suo licenziamento sarebbe ingiustificato già solo per il fatto che la controparte mai avrebbe affermato in precedenza che la prosecuzione del rapporto di lavoro fino al prossimo termine di disdetta le fosse oggettivamente impossibile, essendosi per contro limitata a rimproverare alla dipendente la partecipazione ad uno sciopero illegale: senonchè è incontestabile che già il fatto che il datore di lavoro abbia notificato un licenziamento in tronco stà implicitamente ad indicare che, a suo

giudizio, nel caso concreto la prosecuzione del rapporto di lavoro fino allo spirare del termine di disdetta non sia più ragionevolmente ipotizzabile.

### **E. 13.3**

Quanto all'esistenza di una situazione di gravità tale da non poter rendere possibile in buona fede la continuazione del rapporto lavorativo fino al termine della disdetta ordinaria, si osserva quanto segue:

#### **E. 13.3.1**

L'istruttoria ha innanzitutto provato che qualche giorno prima dell'inizio dello sciopero le lavoratrici erano state convocate dal datore di lavoro ad una riunione (teste \_\_\_\_\_ p. 45, \_\_\_\_\_ p. 51, \_\_\_\_\_ p. 59, \_\_\_\_\_ p. 66), nel corso della quale quest'ultimo ebbe modo di avvertirle che la partecipazione ad una tale agitazione avrebbe comportato il loro licenziamento (teste \_\_\_\_\_ p. 51 "è stato detto che non si doveva arrivare al punto di scioperare"; teste \_\_\_\_\_ p. 59 "siamo state convocate dai signori \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_. Confermo che questi signori ci avevano avvisato che era possibile uno sciopero dicendoci di non aderire ... perché noi avremmo arrischiato il posto di lavoro"; cfr pure quanto detto a \_\_\_\_\_ da un'operaia in sciopero, la quale conferma come le dipendenti siano state convocate ad una riunione, nel corso della quale il proprietario della ditta avrebbe fatto loro "...un discorso ..." avente per oggetto il suo "... no al contratto collettivo ..." e preannunciando in caso di loro adesione che "... ci avrebbe licenziate tutte", doc. IV); le dipendenti, da parte loro, erano perfettamente conscie del fatto che avrebbero potuto essere licenziate in tronco (come detto a \_\_\_\_\_ da un'altra scioperante "... e poi ... ha detto che se facevamo lo sciopero ci licenziava tutte ...", doc. IV), tale circostanza essendo inoltre stata ventilata loro dal sindacato nel corso dell'assemblea del 2 novembre (teste \_\_\_\_\_ p. 34 "abbiamo valutato ed esposto tutti i rischi e problemi connessi ad una azione di sciopero"; teste \_\_\_\_\_ p. 52 "prima di iniziare lo sciopero i sindacati ci dissero che il sig. \_\_\_\_\_ avrebbe potuto licenziarci in tronco"; mentre ad altre operaie ed in particolare a \_\_\_\_\_ p. 67 e \_\_\_\_\_ p. 60 e 63 era invece stato detto -a torto- che un licenziamento immediato era impossibile). Nondimeno esse, pur sapendo a cosa sarebbero andate incontro, hanno deciso di dare inizio allo sciopero. Ciò posto, è chiaro che il licenziamento in tronco, significato dopo che le dipendenti avevano iniziato l'agitazione, sia senz'altro giustificato: il fatto che i licenziamenti siano stati notificati alle dipendenti in momenti diversi, chi dopo nemmeno mezza giornata dall'inizio dello sciopero, chi dopo una giornata e mezza, chi dopo due e infine chi dopo il quinto giorno, non è, tutto sommato, determinante; determinate, per tutte quante -contrariamente a quanto stabilito in JAR 1989 p. 296- non è infatti il periodo intercorso tra l'inizio dello sciopero ed il licenziamento (tanto è vero che tutte erano d'accordo con uno sciopero "ad oltranza", cioè di durata indeterminata), bensì il fatto di averlo deciso e di averlo posto in atto nonostante i chiari avvisi e le esplicite istruzioni che il datore di lavoro aveva loro rivolto in precedenza (cfr. DTF 108 II 303 e \_\_\_\_\_, op. cit., p. 88 e 90, ove è stata ammessa la legittimità di un licenziamento in tronco nel caso di un'assenza ingiustificata del dipendente per diversi giorni, rispettivamente nel caso -che si attaglia alla fattispecie- in cui l'assenza del lavoratore era stata preceduta da una chiara ed esplicita richiesta di presenza da parte del datore di lavoro).

#### **E. 13.3.2**

Se ciò non bastasse, va osservato che l'istante continuò l'agitazione anche il lunedì 7 novembre, nonostante i richiami telefonici ricevuti (cfr. doc. V) e dopo che in precedenza, e meglio il 5 novembre -come risulta dal comunicato stampa emesso dal sindacato (doc. Z)- il datore di lavoro aveva nuovamente ed espressamente avvisato le dipendenti "superstiti" che entro lunedì mattina avrebbe proceduto al licenziamento in tronco di tutte le dipendenti che avevano deciso di scioperare: a giustificare il licenziamento immediato, in questo caso, è la ripetizione della violazione contrattuale (assenza per sciopero) nonostante la formale minaccia di licenziamento in tronco in caso di mancato ossequio.

### **E. 13.3.3**

A titolo abbondanziale, va rilevato che lo sciopero, oltre che attuato in violazione ad un chiaro avvertimento del datore di lavoro, costituiva per quest'ultimo un atto estremamente grave, in quanto posto in atto dalla maggioranza delle maestranze (60/70 operaie del centinaio ancora impiegato, cfr. doc. W, Z): cosicché un formale avvertimento risultava oggettivamente superfluo. Non va nemmeno dimenticato che lo sciopero era stato decretato in violazione del principio dell'adeguatezza e della proporzionalità -il che, come già accennato, ne comportava il carattere illegittimo-: tale violazione, avvenuta nelle modalità indicate ai considerandi precedenti, era tuttavia talmente manifesta e grave da costituire, tenuto conto di tutte le circostanze, un motivo giustificante un licenziamento immediato senza preventivo avvertimento. L'agitazione risultava infatti essere stata indetta a tempo indeterminato e sarebbe terminata -così il doc. R- soltanto alla sottoscrizione del contratto collettivo ed alla revoca di alcuni licenziamenti definiti abusivi (quest'ultima rivendicazione non risulta invero essere stata formulata dalle maestranze (cfr. doc. VV), ma verosimilmente è stata aggiunta dal sindacato). Tali condizioni, oltretutto cumulative, erano a quel momento eccessive e non erano ragionevolmente accettabili dalla controparte: fino ad allora infatti non vi era stata alcuna trattativa ed anzi le dipendenti non avevano mai formulato all'indirizzo del datore di lavoro lamentele o richieste particolari (le stesse verranno formalizzate solo in un secondo tempo, nel corso dello sciopero, cfr. doc. NN e RR nonché il doc. II richiamato dall'Ufficio del lavoro e la testimonianza \_\_\_\_\_ a p. 86 e concernevano: per quanto riguarda il contratto di lavoro vero e proprio l'adeguamento al rincaro, il pagamento degli straordinari, la durata del lavoro e del periodo di prova, ecc...; nonché altre rivendicazioni di carattere igienico sanitario); per il datore di lavoro il contratto collettivo pertanto altro non era a quel momento che una scatola vuota, a cui oltretutto in violazione della libertà contrattuale sancita dall'art. 19 CO gli veniva semplicemente imposto di aderire. A rendere ulteriormente inaccettabile per il datore di lavoro lo sciopero è stato l'atteggiamento tenuto dal sindacato dal 5 agosto 1994 (data dello scritto di cui al doc. 2) e fino all'inizio dell'agitazione, atteggiamento che in base alle norme sulla rappresentanza va ora addebitato alle lavoratrici: l'istruttoria ha innanzitutto provato come già in agosto il sindacato (ed in particolare il segretario regionale di \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_), confrontato con un semplice caso individuale e meglio con la contestazione della motivazione di un licenziamento ordinario -sia pure in risposta allo scritto 2 agosto della controparte che formulava nei suoi confronti chiari rimproveri (doc. 2)- non tenne un contegno che le circostanze avrebbero imposto (si trattava in effetti di un unico caso e nemmeno, tutto sommato, poi così eclatante); al contrario il sindacato, con toni insolitamente aspri ed ironici (ad es. "... stiamo tutt'ora tremando di paura ...", "... il malcelato livore che purtroppo traspare ... potrebbe causarle un pericoloso travaso di bile ..."), sicuramente non consoni ad un'associazione che pretende il ruolo di partner privilegiato tra il datore di lavoro ed i dipendenti e comunque tutt'altro che volti ad aprire

un dialogo costruttivo (in quest'ottica è significativo, con riferimento alle prese di posizione della ditta, l'uso di termini quali "panzane", "logorricche lettere colme di concetti pseudo-filosofici", "capziose disquisizioni", "sterili polemiche"), ha chiaramente lasciato intendere alla convenuta, generalizzando così già a quel momento il conflitto, di non condividere affatto la politica occupazionale dell'azienda ("le consigliamo per il futuro di dedicare un po' meno di tempo a capziose disquisizioni nei nostri confronti, per investirlo con maggior profitto nella gestione dell'azienda di cui è responsabile", da cui la richiesta di condizioni di impiego e di salario "migliori e più dignitose di quelle che attualmente la vostra azienda applica"), preannunciando inoltre per l'autunno, con un mal celato intento di sfida ("le garantiamo che non lasceremo nulla di intentato", e concludendo la missiva con un "a presto, signor \_\_\_\_\_"), un incisivo intervento a tutela degli interessi dei dipendenti (che, per inciso, a quel momento, essa rappresentava solo in minima parte, disponendo di una quindicina di aderenti, teste \_\_\_\_\_ p. 37). I toni tutt'altro che concilianti nei confronti della controparte sono continuati anche in seguito: si pensi allo scritto-ultimatum del 6 ottobre ("sappiate ... che questa volta un vostro eventuale rifiuto alla discussione non sarà accolto ... passivamente, e potrebbe innescare una pericolosa spirale di conflittualità, di cui vi dovrete assumere la totale responsabilità", doc. O), alle dichiarazioni rilasciate alla stampa allo scadere dell'ultimatum stesso ("\_\_\_\_\_, una vergogna", "in un paese civile queste cose non dovrebbero succedere", "proposte manicomiali che qualsiasi persona di buon senso non formulerebbe mai", "la proposta, considerata un vero e proprio ricatto" e per quanto riguarda la disponibilità al dialogo "i sindacati ... sono sul piede di guerra", "credo che i tempi siano maturi per un'azione dura, incisiva", "uno sciopero qualcosa d'altro", doc. 28), allo scritto di convocazione all'assemblea del 2 novembre (che inizia con un "come era facilmente prevedibile ... l'\_\_\_\_\_ non ha alcuna intenzione di sottoscrivere il contratto collettivo", e con cui il sindacato preannuncia una "trattativa dura", considera "baggianate" le prese di posizione del datore di lavoro, gli rimprovera "provocazioni", "totale chiusura", "arroganza", nonché di "speculare ... sui propri dipendenti" e incita a far sentire "la voce profonda dell'indignazione e del dissenso" doc. Q), alle dichiarazioni proferite a quell'assemblea (sui toni di sfida riferisce la teste \_\_\_\_\_ p. 49 "mi riferisco ad una sfida tra quelle persone perché il sig. \_\_\_\_\_ diceva di non essere mai andato d'accordo con il sig. \_\_\_\_\_"; quanto alla mancanza di rispetto per la controparte, la medesima teste riferisce come "\_\_\_\_\_ ci ha letto lettere che gli aveva scritto il sig. \_\_\_\_\_ facendo commenti. Lo prendeva in giro in tutti i sensi") e ribadite nella dichiarazione di cui al doc. VV (ove si stigmatizza "l'atteggiamento arrogante e intransigente assunto dalla direzione" che non trovava giustificazione, a loro dire, "se non quella di speculare sulla pelle dei dipendenti"); il tutto poi senza menzionare quello che è stato detto e scritto da parte del sindacato dopo l'inizio dello sciopero.

#### **E. 13.4**

Contrariamente a quanto ritenuto dalla ricorrente, il fatto che il datore di lavoro abbia in seguito riassunto alle sue dipendenze alcune lavoratrici licenziate in tronco non significa ancora che il rapporto di fiducia tra le parti non si fosse interrotto: il datore di lavoro, preso atto che l'autorità cantonale aveva bloccato la concessione all'azienda di nuovi permessi di lavoro per frontalieri (teste \_\_\_\_\_ p. 86 e 87), ha in effetti dovuto fare di necessità virtù, per cui è stata in pratica costretta a riassumere quelle dipendenti che hanno deciso di ripresentarsi, che erano poi quelle che avevano ammesso la loro responsabilità nello sciopero (doc. 14).

### **E. 13.5**

Se ne deve perciò concludere per la legittimità del licenziamento in tronco. Il giudizio del Pretore, il quale, pur basandosi a torto sul solo criterio del (relativamente) lungo tempo trascorso tra l'inizio dello sciopero e l'inoltro della rescissione immediata del contratto di lavoro (cinque giorni) -e pur tralasciando di considerare tutte le altre circostanze rilevanti della fattispecie (se non il fatto, comunque non determinante, che in precedenza il datore di lavoro avesse licenziato altre 32 lavoratrici)- era giunto alla conclusione che il licenziamento immediato fosse giustificato, risulta in ogni caso corretto e può pertanto essere confermato in questa sede: l'esame delle circostanze del caso, effettuato ai considerandi precedenti, ha infatti permesso di confermare, sia pure per altri motivi, la legittimità del licenziamento in tronco dell'istante.

### **E. 14**

Il ricorso per cassazione, nella misura in cui è ricevibile, deve pertanto essere respinto, con l'accollo dell'indennità per ripetibili a carico della ricorrente (art. 148 CPC). Per i quali motivi, richiamato l'art. 148 CPC dichiara e pronuncia I. Il ricorso per cassazione 14 marzo 1997 di \_\_\_\_\_ in quanto ricevibile è respinto . II. Non si prelevano né tasse, né spese per la procedura ricorsuale. La ricorrente rifonderà a controparte fr. 250.- a titolo di ripetibili. III. Intimazione a: - \_\_\_\_\_ Comunicazione alla Pretura della giurisdizione di Mendrisio nord Per la Camera di cassazione civile del Tribunale d'appello  
Il presidente  
La segretaria

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.